

A descrição e análise de funções: vantagem ou retrocesso na GRH na Administração Pública: um estudo multi-caso

VII Conferência de Investigação e Intervenção em Recursos Humanos

6 Abril - 7 Abril 2017, Matosinhos, Portugal

Introdução

Propõe-se apresentar um projeto de investigação sobre o impacto, em termos de vantagem ou retrocesso, da aplicação da análise e descrição de funções nos organismos públicos e, em particular, na administração local, em resultado da reforma da administração pública, posta em prática no período que se iniciou em 2002/ 2004, cujos princípios orientadores consolidaram ou tentaram consolidar discursos e práticas inovadoras de gestão provenientes do setor privado. Este projeto resulta de um projeto anterior, onde foi realizada uma análise e descrição de funções caracterizadoras dos postos de trabalho na autarquia de Setúbal, com vista a cumprir um dos diversos requisitos legais impostos pelo novo modelo de GRH, com a entrada em vigor, em 2008, do novo regime de carreiras, vínculos e remunerações.

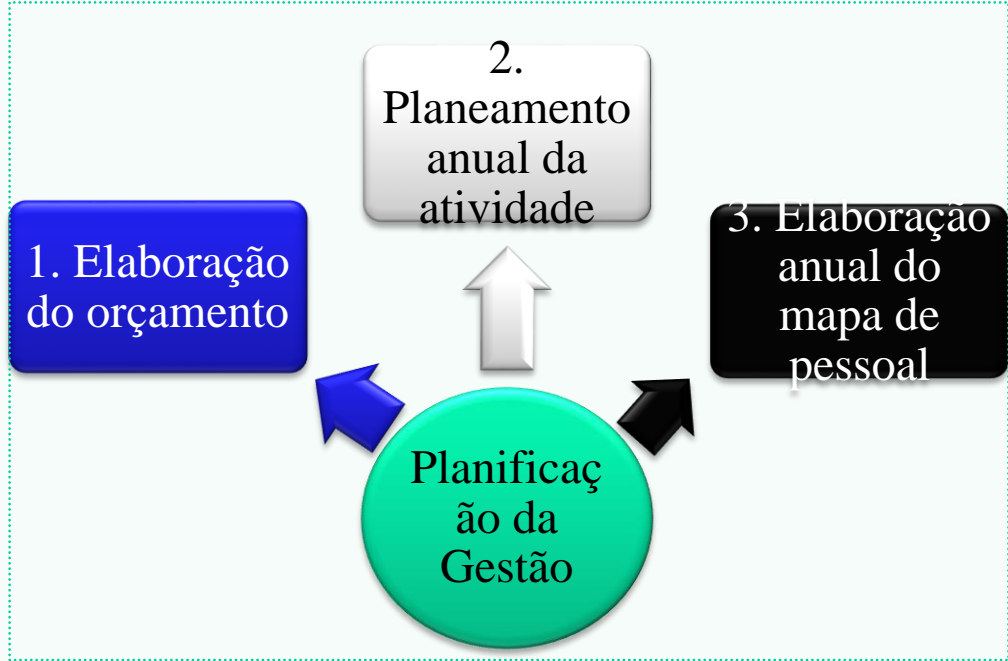
Questões de investigação

Este estudo pretende aferir:

- o contributo ou a inibição da implementação desta “técnica” de GRH (na medida em que não é consensual a sua caracterização como uma verdadeira prática de GRH), na gestão de recursos humanos na administração pública local, em particular nas autarquias de Setúbal e Palmela (onde um trabalho semelhante foi também desenvolvido);
- apurar qual a sua validade intrínseca na interligação com outras práticas de GRH nos organismos públicos, designadamente ao nível do recrutamento e seleção, da avaliação de desempenho, das mobilidades e gestão de carreiras, entre outras.

Contextualização teórica

Desde a década de 80, do séc. XX, que as administrações públicas mundiais e, em particular, da europa ocidental foram sujeitas a um conjunto notório de políticas de reforma, que consolidaram discursos e práticas inovadoras de gestão provenientes do setor privado. De entre os vários modelos de gestão adotados para mudar a estrutura e o funcionamento da administração pública destaca-se o modelo gestor managerial de onde surgiu o conceito do *New Public Management* ou Nova Gestão Pública (Rocha, 2010). Portugal não foi exceção neste movimento, assumindo uma relevância preponderante, as reformas que foram postas em prática a partir de 2002, culminando em 2008 com revisão do regime de vínculos, carreiras e remunerações. Os princípios orientadores da reforma visam a racionalização dos custos, a procura e os ganhos da eficiência e a importação de métodos e técnicas de gestão privada para o setor público, resultando num movimento de reforma administrativa que se pode classificar como o maior jamais realizado em Portugal (Rocha, 2010). A planificação da gestão de recursos humanos apresenta-se como uma das principais medidas resultantes deste processo de reforma administrativa, em que se destacam três fases fundamentais, a saber:



Contextualização teórica (cont.)

A planificação ao nível do mapa de pessoal obriga a que os organismos públicos elaborem e aprovelem anualmente um mapa de pessoal que reflita as necessidades de recursos humanos, previstas e devidamente orçamentadas e onde conste a identificação/caracterização dos postos de trabalho necessários à execução das atividades desenvolvidas naqueles organismos. Pelo exposto, é inquestionável a conexão existente entre a caracterização dos postos de trabalho e a construção do mapa de pessoal:



Podemos então afirmar que esta alteração passou a exigir à gestão de recursos humanos um profundo conhecimento do conjunto de tarefas integradas em cada posto de trabalho, id est, das funções existentes e dos ocupantes das mesmas.

Metodologia

Pretende-se efetuar-se uma abordagem de natureza qualitativa, na medida em que os estudos desenvolvidos no domínio das ciências organizacionais privilegiam este tipo de metodologia por conjugarem não só o nível de objetividade empírica, mas por considerarem igualmente a subjetividade dos participantes para compreender a realidade organizacional (Fernandes, 2007). No âmbito da investigação qualitativa optou-se pelo estudo de caso e, no caso vertente, pelo estudo multicaso, na medida em que este tipo de metodologia permite, segundo Yin (2004) investigar o fenómeno no seu contexto de vida real, permitindo adquirir conhecimento através de uma situação(ões) ou caso(s) específicos (Stake, 1994). Dado que esta metodologia permite recolher dados recorrendo a múltiplas fontes (Yin, 2004), privilegia-se como técnicas de investigação, a análise documental (recorremos à análise de legislação diversa e de um conjunto diversificado de documentos de literatura cinzenta) e à entrevista, por permitir o registo intensivo de informação e, deste modo, aprofundar a compreensão do tema de investigação. Neste sentido, optou-se pela utilização de entrevistas semi-diretivas por possibilitarem um elevado grau de flexibilidade na exploração das perguntas ao longo da entrevista.

Bibliografia:

Bilhim, J. A. F. (2008). *Carreiras: Atualização de Gestão de Recursos Humanos*. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.

Bilhim, J. A. F. (2008). *Teoria Organizacional: Estrutura e Pessoas*. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.

Duarte, C. J. M. (2008). *Manual de análise de postos de trabalho - pessoal não docente da Escola Básica do 2.º e 3.º Ciclos das Naves*. Portimão: Instituto Superior Manuel Teixeira Gomes.

Fernandes, A. (2007). *Tipologias de aprendizagem organizacional: teorias e estudos*. Lisboa: Livros Horizonte.

Figueredo, I. (2009). *O Novo Modelo de Recursos Humanos: Gestão de Esclarecimento e Debate sobre a Reforma da Administração Pública*. Direção-geral da Administração e do Emprego Público. Escola Superior de Ciências Empresariais, Instituto Politécnico de Setúbal, Setúbal (Politeipol).

Hood, C. (1991). "A Public Management for all seasons?" *Public Administration*, Vol. 69, pp. 3-15.

Hoof, R. E. (2002). "Recrutamento e Seleção". In A. Castro e J. V. da Silva (orgs), *Gestão de Recursos Humanos: Contextos, Processos e Técnicas*. Lisboa: Editora RH 265-300.

Análise e Descrição de Funções da Câmara Municipal de Setúbal 49.

Rocha, J. A. D. (2011). *Gestão Pública: Teorias, modelos e prática*. Lisboa: Escolar Editora.

Rocha, J. A. D. (2010). *Gestão de Recursos Humanos na Administração Pública*. Lisboa: Escolar Editora.

Politi, C. (1993). *Managerialism and the public service: the anglo-american experience*. Oxford: Blackwell.

Seethi, L. (2009). *Modelos organizacionais e reformas da administração pública*. *Revista de Administração Pública*, 43(2), 347-369. Acessado a 4 de setembro de 2014, em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71612009000200044&lng=pt. 10.1590/S0034-71612009000200044

Siddiqui, G. M. (2004). "Is analysis a strategic human resource management practice?" *The International Journal of Human Resource Management*, 15 (1), 219-244. Acessado a 10 de maio de 2010, em <http://www.informaworld.com/10.1080/09585460410001673063> e <http://www.informaworld.com/10.1080/09585460410001673063>

Stake, R. (1994). *Case Studies*. In DENZIN, N. K., LINCOLN, Y. S. (1994). *Handbook of Qualitative Research*. London, Sage Publications.

Quivy, R. & Campenhout, L. V. (2005). *Manual de investigação em Ciências Sociais*. (2.ª Ed.). Lisboa: Gradiva Editora.

Yin, R. (2004). *Case study Research: Design and Method*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.